

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
UNIDAD DE GRADUACIÓN PROFESIONAL
CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA –CIEPs-
"MAYRA GUTIÉRREZ"**

**"ANÁLISIS DEL CONTEXTO LABORAL DE LAS PERSONAS CON
LIMITACIONES FÍSICAS"**

**MARÍA DEL MAR MÉNDEZ NUÑEZ
NANCY ELIZABETH CABRERA MARTÍNEZ**

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2014

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
UNIDAD DE GRADUACIÓN PROFESIONAL
CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA –CIEPs-
“MAYRA GUTIÉRREZ”**

**“ANÁLISIS DEL CONTEXTO LABORAL DE LAS PERSONAS CON
LIMITACIONES FÍSICAS”**

**INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO AL
HONORABLE CONSEJO DIRECTIVO
DE LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
POR**

**MARÍA DEL MAR MÉNDEZ NUÑEZ
NANCY ELIZABETH CABRERA MARTÍNEZ**

**PREVIO A OPTAR AL TÍTULO DE
ORIENTADOR VOCACIONAL Y LABORAL**

**EN EL GRADO ACADÉMICO DE
TÉCNICO UNIVERSITARIO**

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2014

CONSEJO DIRECTIVO
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

LICENCIADO ABRAHAM CORTEZ MEJÍA
DIRECTOR

LICENCIADO MYNOR ESTUARDO LEMUS URBINA
SECRETARIO

LICENCIADA DORA JUDITH LÓPEZ AVENDAÑO
LICENCIADO RONALD GIOVANNI MORALES SÁNCHEZ
REPRESENTANTES DE LOS PROFESORES

LICENCIADO JUAN FERNANDO PORRES ARELLANO
REPRESENTANTE DE EGRESADOS

c.c. Control Académico
CIEPs.
Reg. 005-2014
CODIPs. 1830-2014

De Orden de Impresión Informe Final de Investigación

13 de octubre de 2014

Estudiantes

Nancy Elizabethh Cabrera Martínez
María del Mar Méndez Nuñez
Escuela de Ciencias Psicológicas
Edificio

Estudiantes:

Para su conocimiento y efectos consiguientes, transcribo a ustedes el Punto DÉCIMO NOVENO (19º.) del Acta CUARENTA Y DOS GUIÓN DOS MIL CATORCE (42-2014), de la sesión celebrada por el Consejo Directivo el 07 de octubre de 2014, que copiado literalmente dice:

DÉCIMO NOVENO: El Consejo Directivo conoció el expediente que contiene el Informe Final de Investigación, titulado: “**ANÁLISIS DEL CONTEXTO LABORAL DE LAS PERSONAS CON LIMITACIONES FÍSICAS**”, de la carrera de **Orientación Vocacional y Laboral**, realizado por:

Nancy Elizabethh Cabrera Martínez
María del Mar Méndez Nuñez

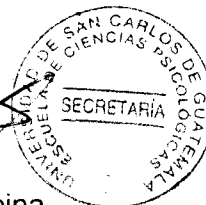
CARNÉ No. 2007-13838
CARNÉ No. 2007-13863

El presente trabajo fue asesorado durante su desarrollo por el Licenciado Julio Cesar Mendez Rossell, y revisado por la Licenciada Suhelen Patricia Jiménez. Con base en lo anterior, el Consejo Directivo **AUTORIZA LA IMPRESIÓN** del Informe Final para los Trámites correspondientes de graduación, los que deberán estar de acuerdo con el Instructivo para Elaboración de Investigación de Tesis, con fines de graduación profesional.

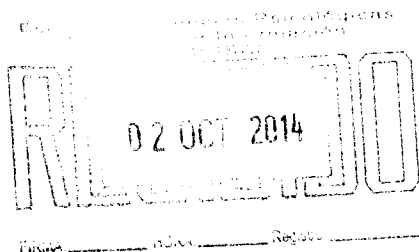
Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


Licenciado Mynor Estuardo Lemus Urbina
SECRETARIO



/Gaby



UGP 209-2014
REG: 190-2014
REG: 005-2014

INFORME FINAL

Guatemala, 02 de Octubre 2014

SEÑORES
CONSEJO DIRECTIVO
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO

Me dirijo a ustedes para informarles que la Licenciada Suhelen Patricia Jiménez ha procedido a la revisión y aprobación del **INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN** titulado:

**“ANÁLISIS DEL CONTEXTO LABORAL DE LAS PERSONAS CON
LIMITACIONES FÍSICAS.”**

ESTUDIANTE:

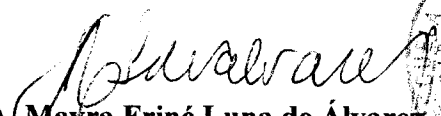
Nancy Elizabeth Cabrera Martínez
María del Mar Méndez Nuñez

CARNE No .
2007-13838
2007-13863

CARRERA: Orientación Vocacional y Laboral

El cual fue aprobado el 29 de Septiembre del año en curso por la Docente encargada de esta Unidad. Se recibieron documentos originales completos el 01 de Octubre del 2014, por lo que se solicita continuar con los trámites correspondientes para obtener ORDEN DE IMPRESIÓN.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


M.A. Mayra Friné Luna de Álvarez
UNIDAD DE GRADUACIÓN PROFESIONAL
Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs. “Mayra Gutiérrez”

c.c archivo
Andrea

UGP. 209-2014
REG 190-2014
REG 005-2014

Guatemala, 02 de Octubre 2014

Licenciada
Mayra Friné Luna de Álvarez
Coordinadora Unidad de Graduación
Escuela de Ciencias Psicológicas

De manera atenta me dirijo a usted para informarle que he procedido a la revisión del INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN, titulado:

**“ANÁLISIS DEL CONTEXTO LABORAL DE LAS PERSONAS CON
LIMITACIONES FÍSICAS.”**

ESTUDIANTE:
Nancy Elizabeth Cabrera Martínez
María del Mar Méndez Nuñez

CARNÉ No.
2007-13838
2007-13863

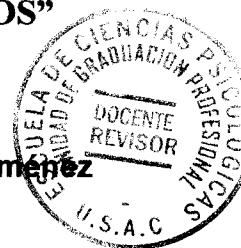
CARRERA: Orientación Vocacional y Laboral

Por considerar que el trabajo cumple con los requisitos establecidos por el Centro de Investigaciones en Psicología, emito **DICTAMEN FAVORABLE** el 29 de Septiembre 2014, por lo que se solicita continuar con los trámites respectivos.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


Licenciada Suhelen Patricia Jiménez
DOCENTE REVISORA



Andrea./archivo

Guatemala, agosto de 2014.

Licenciada
Mayra Luna de Álvarez
Unidad de Graduación
Centro de Investigaciones en Psicología
-CIEPs- "Mayra Gutiérrez"
Escuela de Ciencias Psicológicas,
CUM

Licenciada Álvarez:

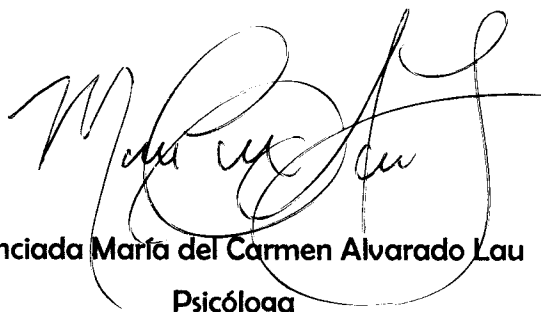
Deseándole éxito al frente de sus labores, por este medio le informo que las
estudiantes:

Nancy Elizabeth Cabera Martínez
María del Mar Méndez Nuñez

carne no. 200713838
carne no. 200713863

Realizaron 30 entrevistas a profesionales de reclutamiento y selección de personal
como parte del trabajo de Investigación titulado: "Proceso de reclutamiento y selección
de personal orientado a personas con limitaciones físicas", en el periodo comprendido del
1 de julio al 5 de agosto del presente año. Las estudiantes en mención cumplieron con lo
estipulado en su proyecto de investigación.

Sin otro particular, me suscribo,



Licenciada María del Carmen Alvarado Lau
Psicóloga

Colegiado No. 1845

Guatemala, agosto de 2014.

Licenciada
Mayra Luna de Álvarez
Unidad de Graduación
Centro de Investigaciones en
Psicología –CIEPs- “Mayra Gutiérrez”
Unidad de Graduación Profesional –CUM-

Estimada Licenciada Álvarez:

Por este medio me permito informarle que he tenido bajo mi cargo la asesoría del informe final de licenciatura titulado: “Proceso de reclutamiento y selección de personal orientado a personas con limitaciones físicas”. De las estudiantes:

Nancy Elizabeth Cabera Martínez
María del Mar Méndez Nuñez

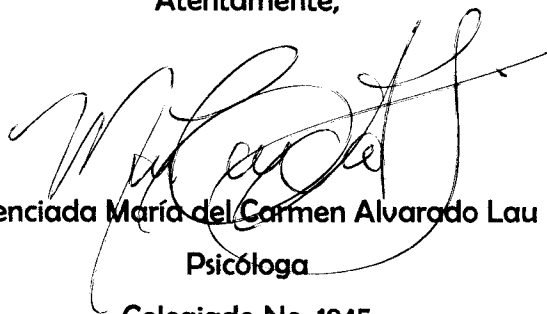
carne no. 200713838
carne no. 200713863

La investigación fue realizada durante los meses junio 2012 a agosto 2014.

Esta investigación cumple con los requisitos establecidos por el CIEPs por lo que emito DICTAMEN FAVORABLE y solicito se proceda a la revisión y aprobación correspondiente.

Sin otro particular, me suscribo,

Atentamente,



Licenciada María del Carmen Alvarado Lau
Psicóloga
Colegiado No. 1845

PADRINOS DE GRADUACIÓN

nombre

grado académico

Colegiado

Nombre

Grado académico

Colegiado

AGRADECIMIENTOS

Por llegar a este acto, agradecemos profundamente a:

Agradecemos a los Licenciados y Doctores que durante esta trayectoria en el proceso de enseñanza-aprendizaje compartieron sus conocimientos con nosotras.

A cada una de las instituciones en donde abrieron las puertas desde primer año de Carrera Técnica hasta la culminación de nuestro quinto año de licenciatura, permitiendo así alcanzar parte de los objetivos de nuestra educación y poder hoy estar posicionadas laborando en lo que nos apasiona.

A nuestros asesores y revisores de tesis por creer y apoyar nuestras investigaciones, porque cuando las opciones se agotaban siempre tenía una respuesta positiva de que lograríamos concluir satisfactoriamente este proceso.

A nuestros compañeros y amigos, por apoyarnos de manera incondicional, por haber sido ese recordatorio constante de que trabajando en equipo nuestras debilidades se convierten en fortalezas logrando así complementarnos unos a otros, por estar a nuestro lado en los momentos más difíciles y los más gloriosos como lo es este acto.

Compañeras de fórmula y tesis (Nancy y María del Mar), porque nuestro secreto fue ser transparentes y constantes, porque construir sueños es bello, hacerlos realidad un reto, hoy vemos la meta y juntas atravesando por ella podemos decir ¡Misión Cumplida!.

Nuestras familias, por ser siempre ese respaldo de amor y apoyo que nos permitían continuar día a día, por motivarnos a perseguir nuestros sueños, alcanzar nuestras metas y por ser ese pilar de vida impulsándonos a ser mejores cada día.

A Dios por brindarnos sabiduría, entereza y fortaleza para poder hacer realidad nuestro sueño y por enseñarnos que sin importar los obstáculos Él siempre está guiando nuestros pasos como compañero fiel; todo lo anterior no fuera posible sin su bendición.

DEDICATORIA

Por María del Mar Méndez Núñez

Este acto lo dedico a:

Universidad de San Carlos de Guatemala:

Por haber abierto las puertas para que pudiera adquirir los conocimientos y especializarme en el área de Psicología.

Dios:

Por darme su gracia, sabiduría y bendición en los momentos en donde mi raciocinio humano perdía el control y veía las fuerzas desvanecer.

Mis padres:

Edgar Méndez Papi, por ayudarme a trazar un sendero de vida y porque las extensas charlas que tuvimos no fueron en vano.

Margarita Núñez de Méndez Mami, porque toda mi vida has sido la alegría de mis días, la luz de mi camino.

¡Lo logramos!

DEDICATORIA

Por Nancy Elizabeth Cabrera Martínez

Este acto lo dedico a:

Dios: Por brindarme la protección, fortaleza, sabiduría y entereza para poder finalizar con éxito todas y cada una de las etapas en mi vida y completar hoy este logro tan importante.

A mis padres: Francisco Javier Cabrera Farfán y María Antonieta Martínez Pérez de Cabrera, por su esfuerzo, dedicación, comprensión, apoyo y cariño y sobre todo la motivación para seguir adelante este logro es de ustedes.

A mis hermanos: Karla Beatriz, Ronald Javier y Nery Francisco, porque esta meta que el día de hoy alcanzo sea una motivación para ustedes en sus proyectos de vida para que seamos mejores cada día.

A mis sobrinas: Aisha Beatriz y Kiara Yarelí porque son ustedes una de las motivaciones que me llevan a ser mejor.

A mis amigas y amigos: Que a lo largo de este camino se han ido uniendo a este sueño gracias por su apoyo, por su cariño y por su amistad incondicional y gracias por estar conmigo en todo momento.

A la Universidad de San Carlos de Guatemala: Por permitirme ampliar mis conocimientos, en especial a la Escuela de Ciencias Psicológicas por forjar mi vida profesional.

ÍNDICE

Resumen

Prólogo

CAPÍTULO I I. INTRODUCCIÓN

1.2 Planteamiento del problema y marco teórico	
1.1.1 Planteamiento del problema	4
1.1.2. Marco teórico	
Antecedentes	7
Marco legal	9
Consecuencias de la discapacidad	11
Discapacidad física	12
Discapacidad en el contexto laboral	13
Porcentajes de discapacidad	14
Problemas sociales que afrontan las personas con discapacidad	20
1.1.3 Delimitación	24

CAPÍTULO II II. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

2.1 Técnicas	25
2.2. Instrumentos	26
2.3 Operacionalización	27

CAPÍTULO III III. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

3.1 Características del lugar	28
3.2 Características de la población	29

CAPÍTULO IV IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones	37
4.2 Recomendaciones	38

BIBLIOGRAFÍA	39
--------------	----

ANEXOS

Consentimiento informado	40
Guión de entrevista	42
Planificación de grupo focal	43

"ANÁLISIS DEL CONTEXTO LABORAL DE LAS PERSONAS CON LIMITACIONES FÍSICAS"

Autoras: María del Mar Méndez Nuñez y Nancy Elizabeth Cabrera

RESUMEN

El objetivo general de esta investigación fue analizar el contexto laboral de las personas con limitación física. Los objetivos específicos son: identificar las necesidades laborales que tienen las personas con limitaciones físicas, conocer la condición laboral actual de las personas con limitaciones físicas y socializar las leyes que protegen al trabajador con limitaciones físicas.

Actualmente no existen análisis sobre el contexto laboral de las personas con limitaciones físicas, esto imposibilita fortalecer dentro de la orientación laboral a aquellas personas que buscan un empleo pero que tienen una limitación física, identificar sus necesidades nos abre un campo de acción poco explorado en Guatemala, al proponer realizar un análisis se pretende presentar indicadores de la bolsa de empleo en personas con limitaciones físicas.

La sociedad rechaza, limita y excluye aquellas personas que tienen limitaciones físicas, la exclusión y discriminación afecta a las personas reflejan la situación del país, la capacidad de respuesta del estado frente al bienestar de este sector es deficiente. Si bien es cierto se incluyen ciertas leyes que amparan los derechos de los trabajadores con limitaciones físicas, no existen personas que monitoreen y supervisen que estas se cumplan a cabalidad.

El estudio plantea las siguientes interrogantes ¿Cuál es el contexto laboral de las personas con limitaciones físicas?, ¿cuáles son las necesidades laborales que tienen las personas con limitaciones físicas?, ¿Cuál es la condición laboral de las personas con limitación física? Y ¿Cuáles son las leyes que protegen al trabajador con limitación física?.

Las técnicas que se utilizaron fue la entrevista a profundidad que indagó sobre la condición actual del contexto laboral, empresas que actualmente están contratando personas con limitaciones físicas y condiciones de la contratación actual en Guatemala. Se utilizó el consentimiento informado para solicitar autorización de los participantes a colaborar en el proceso de investigación. Se realizaron tres grupos focales con la intención de identificar que manifestaciones de discriminación laboral ha experimentado. Durante todo el proceso se realizó observación participativa.

PRÓLOGO

El análisis del contexto laboral en Guatemala resulta complejo pero necesario pocas entidades trabajan el tema discapacidad y proveen recursos a las personas con limitaciones físicas, dentro de la Escuela de Ciencias Psicológicas no existe formación complementaria sobre como orientar laboralmente a una persona con limitación física.

Conocer las necesidades que tiene desde su condición de vida para insertarse en el ámbito laboral que mejora su calidad de vida, le brinda herramientas para desempeñar mejor su trabajo, lo posibilita como ente productor tiene un valor. Las circunstancias por las que se tiene una limitación física son diversas esto en la mayoría de los casos conlleva un periodo de adaptación y parte de esa adaptación es la integración que tenga en todos los ámbitos de su vida. El laboral específicamente le permite a la persona sentirse productiva, generar ingresos para sostenibilidad, juega un papel dentro de la sociedad, permite que la familia muestre aceptación a la condición de vida de cada una de las personas que tiene limitaciones físicas.

El contexto laboral en Guatemala en términos generales se muestra hostil, aún más para aquellas personas que con limitación física. El realizar el análisis identificando la oferta laboral que hay, las necesidades que tiene la población permitirá crear espacios de difusión y sensibilización al sector empresarial para considerar inclusión de las personas con limitaciones físicas. Con miras a lograr que la discriminación y estereotipo que se tiene en el ámbito laboral de las personas con limitaciones físicas sea erradicado.

El objetivo general de esta investigación fue analizar el contexto laboral de las personas con limitación física, durante la investigación se identificó que es un contexto hostil, limitado y con amplia necesidad de incluir aquellas personas con limitación física, sin embargo es importante reconocer que esto no es únicamente con personas con limitaciones, es en términos generales la situación laboral de Guatemala es crítica. Al identificar las necesidades laborales que tienen las personas con limitaciones físicas, existen varias inicialmente es importante dar mayor capacitación, inducción, abrir procesos formativos que les den mayor herramientas para optar a plazas laborales. Conocer la condición laboral actual de las personas con limitaciones físicas permite que la Escuela de Ciencias Psicológicas proponga acciones que fortalezcan la situación laboral de aquellas personas con limitaciones físicas y socializar las leyes que protegen al trabajador con limitaciones físicas.

Uno de los principales aportes que da esta investigación es acceder a la población que ha sido relegada, identificar su condición laboral actual en relación a donde están posicionados, qué salarios tienen, qué facilidades o dificultades tienen para acceder a un empleo, esto plantea un acercamiento a la realidad laboral que experimentan estas personas. Este acercamiento permite tener conocimiento de la situación que experimentan las personas con limitaciones físicas.

El principal aporte a la población con la que se trabajó, abrir un espacio de expresión y tomarles en cuenta frente a las necesidades que tienen en el contexto laboral, proponer estrategias al sector empresarial creando conciencia social en ellos, es un pequeño aporte frente al largo camino que se recorre en relación a los derechos laborales de las personas con limitación física.

CAPÍTULO I

I. INTRODUCCIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y MARCO TEÓRICO

1.1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Guatemala cuenta con tasa de desempleo alta y por extensión podríamos decir la población con limitaciones físicas carece aún más de oportunidades de trabajo las personas con limitaciones físicas se ven restringidas, los trabajos calificados suelen darse a personas que no presentan problemas físicos o sensoriales. Las personas con limitación física son mal remuneradas, ocupan trabajos dónde no son reconocidos o viven de la caridad pública.

Actualmente no existen análisis sobre el contexto laboral de las personas con limitaciones físicas, esto imposibilita fortalecer dentro de la orientación laboral a aquellas personas que buscan un empleo pero que tienen una limitación física, identificar sus necesidades nos abre un campo de acción poco explorado en Guatemala, al proponer realizar un análisis se pretende presentar indicadores que tiene la bolsa de empleo en personas con limitaciones físicas.

Las condiciones laborales en Guatemala, los índices de colocación son muy bajos, es importante revisar las propuestas de capacitación y orientación a personas con limitaciones físicas, el sistema de inserción laboral, capacitación para cumplir los requerimientos de las empresas que contratan personal con limitación física, actualizar y adaptar los perfiles laborales, realizar ajustes necesarios en los programas y socializar las leyes que amparan los derechos de las personas que tienen limitaciones, es un reto.

La sociedad rechaza, limita y excluye aquellas personas que tienen limitaciones físicas, la exclusión y discriminación afecta a las personas reflejan la situación del país, la capacidad de respuesta del estado frente al bienestar de este sector es deficiente. Si bien es cierto se incluyen ciertas leyes que amparan los derechos de los trabajadores con limitaciones físicas, no existen personas que monitoreen y supervisen que estas se cumplan a cabalidad.

Sin embargo a pesar que dentro de la sociedad guatemalteca aún existe mucho por avanzar en relación a derechos de las personas con discapacidad, existen esfuerzos internacionales que se realizan para mejorar el contexto laboral de las personas con limitaciones físicas, uno de estos es el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), ellos contemplan el tema discapacidad en sus informes y apoyan proyectos mediante el Fondo de Contribuciones Voluntarias de las Naciones Unidas para Problemas de Discapacidad.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) tiene un enfoque integral con principios de igualdad, equidad, y no discriminación; entre los proyectos emprendidos en Latinoamérica para la integración económica y social de las personas con discapacidad. Estas referencias hacen evidente que existen esfuerzos para la integración laboral de las personas con limitaciones físicas.

Aún así, estas no responden al modelo. Dentro de Guatemala los esfuerzos son mínimos, lo que posibilita y refuerza el realizar un análisis del contexto laboral para personas con limitaciones físicas, que fortalezcan las condiciones laborales de estas personas, se pretende evidenciar las necesidades que tienen las personas que buscan empleo con limitación física.

La Escuela de Ciencias Psicológicas se muestra débil en la formación de orientadores vocacionales y laborales a suplir las necesidades de aquellas personas con limitaciones físicas, existe un vacío en la formación, ese vacío se pretende llenar con la realización de esta investigación siendo incluyentes a sector menor y vulnerado por la condición que se les ha dado.

Los profesionales de orientación evidencian desconocimiento sobre la oportunidad laboral que tienen las personas con limitaciones físicas, el contexto laboral se torna difícil y desconocido para ellos eso hace que la posibilidad de implementar acciones que respondan a estas interrogantes.

Una problemática identificada a nivel profesional dentro de la orientación vocacional es la poca intervención que da el profesional a los trabajadores con limitación física, es importante tomar en cuenta que es necesario implementar acciones que incluyan a este grupo.

Según lo antes planteado, se formularon las siguientes interrogantes: ¿Cuál es el contexto laboral de las personas con limitaciones físicas?, ¿cuáles son las necesidades laborales que tienen las personas con limitaciones físicas?, ¿Cuál es la condición laboral de las personas con limitación física?.

1.1.2. MARCO TEÓRICO

ANTECEDENTES

En relación a estudios realizados previamente sobre contexto laboral para personas con limitaciones físicas se mencionan las siguientes:

La autora Mayra Alejandra Chinchilla Castillo, realizo en el año 2006 un estudio titulado "Discriminación del discapacitado sordo dentro del contexto labora". Con el objetivo de obtener testimonios a personas sordas, donde expresaron sentimientos vividos y experimentados dentro de su esfera familiar, social, educativa y laboral. Utilizan la técnica de entrevista, testimonio y observación. Concluyen que los patronos, gerentes y empleadores no proporcionan facilidades para que las personas discapacitadas sordas puedan ser empleados con los mismos deberes, derechos y prestaciones establecidos en las leyes laborales del país. Recomiendan que aquellas instituciones de rehabilitación, integración y de beneficio social de nuestro medio, realicen seminario, talleres, congresos, etc. para discutir y llegar a conclusiones en beneficio de los sordos respecto a la discriminación que sufren por su discapacidad.

La autora Sandy Yadira Garzo Fong en el año 2005, realizo la investigación titulada "Importancia del fortalecimiento de la autoestima en niños con discapacidad del área urbana, estudio realizado en el Hospital Nacional de Ortopedia y Rehabilitación "Dc. Jorge Von Ahn de León". Con el objetivo de estimular la autoestima y fortalecerla en niños y niñas con discapacidad física y sensorial debido a que este sector de la población son estigmatizados y etiquetados. Utilizaron las técnicas de talleres, entrevistas y estadística descriptiva. Concluyen que las

personas tienden a experimentar ansiedad cuando tienen que enfrentar un cambio inesperado o fuera de lo común; además de esta situación los padres de niños con discapacidad deben enfrentarse con una sociedad llena de prejuicios hacia estos niños y de obstáculos socioeconómicos.

Las autoras Yessica Lourdes Chilín Aragón y Lilian Alejandra Segura Argueta realizaron la investigación titulada: "Propuesta de construcción de oficina de atención a estudiantes con discapacidad de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala", en el año 2012. El objetivo de la investigación es construir una propuesta que centre en una mirada general y ofrecer alternativas que permitan identificar las barreras al espacio físico y las diferentes conceptualizaciones de los profesores sobre la integración de estudiantes con discapacidad. Utilizaron la técnica de observación entrevista y tabulación de datos, instrumentos como cuestionarios, guías de observación, cuadros y gráficas con información estadística. Concluyen que es necesario que se cuente con registro de cuántos estudiantes hay con discapacidad, qué discapacidades tienen y que carreras cursan dentro de la Universidad para contar con el insumo básico para el diseño de acciones institucionales de atención al sector, así como para adaptar a formatos braille los formularios de ingreso, contar con un intérprete de lenguaje de señas en las oficinas de atención a estudiantes.

La principal diferencia entre los estudios anteriores y el presente radica en la descripción del contexto laboral actual en las personas con discapacidad además de una evaluación de las necesidades que expresan los trabajadores con limitación física.

Marco Legal

El gobierno es responsable de velar por los discapacitados del país y la Constitución de la República es clara en la protección y derechos de los minusválidos en el Artículo 53, se refiere a los Minusválidos y confirma que: "El Estado garantiza la protección de los minusválidos y personas que adolecen de limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales. Se declara de interés nacional su atención médico-social, así como la promoción de políticas y servicios que permitan su rehabilitación y su reincorporación integral a la sociedad

Guatemala al ser un país tercermundista enfrenta un sin fin de problemas entre los cuales se encuentran la pobreza y pobreza extrema, la delincuencia, el desempleo, falta de vivienda, diferentes enfermedades, y entre estas la discapacidad, que afronta un número considerable de sus habitantes por diferentes causas.

Para tener claridad en el desarrollo de este tema, se entenderá por DISCAPACIDAD: "la dificultad física, psíquica que tienen algunas personas para aprender, a movilizarse o desenvolverse como los demás"¹ Existen varios TIPOS DE DISCAPACIDAD que presentan diferentes limitaciones, entre las cuales encontramos:

- Discapacitado Físico.
- Discapacitado Sensorial.
- Discapacitado Mental. ²

¹ Centro de Atención a Discapacitados del Ejército de Guatemala. CADEG. Procedimiento Administrativo Normal, PAN. Pelotón de Veteranos de Combate. PEVECOM, 1997. Págs.7- 9.

² Ibíd. Pág. 9

La persona con Discapacidad Física, presenta deficiencias que no afectan órganos de los sentidos, ni mentales, solamente el aparato locomotor,

- Monoplejía; afecta un solo miembro, cualquier parte.
- Diaplejía; afecta miembros superiores
- Hemiplejía; afecta la mitad del cuerpo
- Paraplejía; afecta los miembros inferiores
- Cuadriplejía; afecta los cuatro miembros.

La discapacidad sensorial, afecta la visión, audición, trastornos de lenguaje. La Discapacidad Mental; en la categoría de retraso mental se incluyen todas las personas que tienen un cociente intelectual (CI) de menos de 70 y cuya adaptación social así como su aprendizaje, se ve afectado a causa de su deficiencia.

Dicha clasificación permite darnos un panorama general del problema que atraviesan estos grupos, por sus limitaciones físicas, visuales, auditivas o de retraso mental; que de alguna manera están en desventaja de otras personas que no la padecen.

Las causas de la discapacidad pueden ser congénitas entre las cuales se pueden mencionar la ceguera, sordera, mudez, deformidades congénitas de miembros superiores o inferiores, problemas de la columna vertebral, deformidades y otras.

Problemas mentales como lesiones cerebrales, deficiencia en el aprendizaje, mongolismo, hidrocefalia, macro y microcefalia y otros. Problemas patológicos tales como polineuritis (alcoholismo, vacunas,

drogas, virus, intoxicaciones laborales, poliomielitis, miopatías (enfermedades de los músculos), médula espinal, etc.).

Existe un gran número de discapacitados por ancianidad y por causas de accidentes de tránsito y conflictos armados, por guerras, tal es el caso del discapacitado objeto de estudio, víctima del conflicto armado interno que dejó a civiles y militares lesionados, a causa de heridas por proyectil de armas de fuego y explosiones de minas quita pie, granadas, bastones chinos y otros artefactos que presentan lesiones tales como amputaciones de miembros superiores o inferiores, problemas mentales, psicológicos, cegueras, etc

Consecuencias de la discapacidad

La discapacidad es un problema de toda la sociedad, no existe conciencia social de la importancia de dar amor y un trato igualitario a esta población, especialmente en el hogar de la persona que presenta la limitación. En Guatemala la mayoría de familias no están preparadas para dar atención, cuidado y trato adecuado, sea cual sea la discapacidad que presenta, ya que desde el seno familiar se escuchan sobrenombres como: "pobrecito es cojito, es sordito, o es retrasadito", siempre mostrándoles menosprecio y lastima. En la sociedad existen dichos como "no existe cojo bueno" y muchos otros que "dañan la autoestima de esta gente".

Con los discapacitados de la post-guerra las consecuencias son aún más complicadas porque además de la pobreza, enfrentan desempleo y discriminación para poderse ubicar en un lugar de trabajo, primero por tener algún grado de discapacidad, segundo por ser ex miembros del Ejército, además se encuentran cuadros depresivos, minusvalías de diferentes tipos, traumas de guerra y una baja autoestima.

Los minusválidos de guerra presentan diferentes discapacidades físicas, ocasionadas por explosión de artefactos (minas, granadas), psicológicas y sociales y son estas últimas las que no les permiten desarrollarse como seres humanos por lo que el Centro de Atención a Discapacitados del Ejército, preocupado por la estabilidad de su población los capacita para facilitarles la reinserción social a la vida civil.

Discapacidad física

“La visión que tenemos de la persona con discapacidad física ha variado con el paso de los años, anteriormente veíamos que las personas eran relegadas a su hogar, sin posibilidades de socializar y mucho menos opciones laborales, esta condición día a día va mejorando, y los gobiernos van tomando mayor conciencia de implementar políticas tendientes a que las ciudades sean lugares mas amables hacia la persona que vive con una discapacidad. Encontramos personas con discapacidad ocupando cargos importantes en la política, empresarios destacados, músicos, deportistas, artistas etc.”³ Existen diversas causas por las cuales se presenta la discapacidad física; factores congénitos, hereditarios, cromosómicos, por accidentes o enfermedades degenerativas, neuromusculares, infecciosas o metabólicas entre muchas.

Discapacidad en el contexto laboral

Dar trabajo y estudio a las personas en situación de discapacidad es cada día un reto más importante al que se enfrentan las instituciones educativas y las empresas. Cada día las persona en situación de discapacidad comprenden que ellos pueden tener una vida autónoma y productiva por lo que se interesan no solo en capacitarse a nivel técnico

³ Discapacidad.com (consulta febrero 2014), fecha de publicación

en profesional, sino que también requieren un espacio laboral para aprovechar esas habilidades, ser discapacitado no necesariamente quiere decir que la persona sea dependiente a nivel económico de otros, solo se necesita que las instituciones tengan una mente más abierta pues una gran porción de la población sufre de algún tipo de discapacidad ya sea auditiva, física o mental.

Algunas empresas se escudan para no tener empleados con discapacidad en algunos mitos tales como que las personas discapacitadas se ausentan mucho de sus trabajos por cuestiones de enfermedad o terapias y también por que consideran demasiado trabajo realizar condiciones optimas en la planta física para los discapacitados. Es importante que los empresarios reciban información de primera mano de las ventajas que tiene contratar a personas con discapacidad, que el gobierno otorgue beneficios a estas empresas para fomentar la masificación de la contratación de este tipo de mano de obra, las personas discapacitadas en los entornos laborales o educativos tienden a ser mas responsables y a trabajar con una mejor disposición, además realizan trabajos de gran calidad y precisión.

“Existen múltiples mecanismos para exigir los derechos de personas útiles y capaces de salir adelante, no nos acostumbremos a la idea de depender siempre de los demás. Las personas con discapacidad física pueden explorar sus habilidades a nivel intelectual y las personas con discapacidad cognitiva pueden explorar sus habilidades manuales, artísticas, deportivas. Nadie que tenga una discapacidad debe perder la esperanza de ser productivo y útil a la sociedad.”⁴

⁴ Op. Cit 23 Pp.

Porcentajes de discapacidad.

560 millones de personas sufren una discapacidad física o mental, aproximadamente un 10% de la población mundial. Son marginados sociales, sin posibilidades de acceder a un empleo, sin facilidades en el acceso a la educación y, en definitiva, despojados del derecho a una vida digna.

“En la Declaración de Derechos de los Impedidos de las Naciones Unidas se reconocen tres principios fundamentales: **la universalidad** (derecho a la educación y salud), **la normalización** (les afectan las leyes generales para no ser discriminados) y **la democratización** (pertenecen al mismo sistema social, económico y político. El concepto de incapacidad depende de cada país. Por ejemplo, en Estados Unidos los diabéticos son considerados discapacitados, mientras que en otros Estados, para considerar a una persona como discapacitada tiene que encontrarse postrada en una cama.

El número de incapacitados en América Latina se calcula que asciende a 85 millones de personas según el Banco Interamericano de Desarrollo. Esta cifra aumenta progresivamente cada año en más de un 1%. Entre las causas más destacadas se encuentra el empeoramiento del medio ambiente, la violencia urbana y rural, el uso de químicos nocivos contra la salud en agricultura y el consumo incontrolado de medicinas. Todo esto unido a la desnutrición infantil y materna y la falta de atención médica.

La Organización Mundial de las Personas con Discapacidad en América Latina, manifestó el pasado año que la principal necesidad de estas personas son los alimentos y el acceso a la educación. Al no ser admitidos por las empresas por su discapacidad, no tienen medios para

sobrevivir. Les consideran incompetentes y piensan que su inclusión en la vida laboral es muy costosa para ser sostenible.

En España, por ley, las empresas deben contar con un 3% de discapacitados en sus plantillas y exceptuando a unas pocas, ninguna cumple con esta normativa. Porcentaje que en Guatemala no se cumple en ningún grado”⁵.

En Argentina encontramos un caso completamente opuesto. Saúl Macyszyn es un empresario que tras ser despedido por motivos de su discapacidad decidió establecer su propia empresa. Cuenta con un 70% de discapacitados como empleados y está expandiéndose hasta cuotas insospechadas por su creador.

El acceso a la educación es dificultoso debido a los mismos motivos. Defienden el argumento de que es costoso. En 1996, un profesor brasileño se encontró con un alumno invidente en su clase de diseño gráfico. Le parecía inconcebible y le aconsejó abandonar su asignatura. Ante los argumentos esgrimidos por su alumno se vio en la obligación de facilitar el acceso al conocimiento de los invidentes. Creó el DosVox, un adaptador para el ordenador que reproduce a nivel sonoro lo escrito en la pantalla y da la posibilidad de imprimir en Braille.

“El 20 de noviembre de 2000, en México, se creó el Centro Nacional de Rehabilitación, primero de estas características en América Latina. Engloba el

Instituto de Ortopedia, Comunicación Humana y Rehabilitación. Si un discapacitado cuenta con la rehabilitación y las herramientas necesarias,

⁵ Idem, 34 pp.

esa discapacidad no es una minusvalía, es más bien una característica. La persona puede superarse e integrarse a una vida productiva”⁶.

Las personas consideramos a los discapacitados como seres que necesitan de nuestra ayuda, imposibles de realizar trabajos o acciones tan simples como cruzar una calle por sí solos. No sabemos como actuar ante ellos. A veces, al intentar ayudarles les discriminamos.

Paradójicamente, la educación especializada y los programas sociales en muchas ocasiones perpetúan la segregación y la dependencia. No se les ayuda a integrarse. Se les discrimina. Un niño paralítico está en las mismas condiciones de aprendizaje que un niño sin minusvalía.

Los discapacitados se encuentran en América Latina entre los más marginados y aislados de toda la población. El principal obstáculo para su integración activa a la sociedad no es su discapacidad sino condiciones políticas, sociales, económicas culturales, que afianzan la idea de que estas personas constituyen una carga para la sociedad y no pueden aportar contribuciones.

Porcentajes de discapacidad en Guatemala.

Según indicadores internacionales un 10% de la población sufre de algún grado de discapacidad en las poblaciones tercermundistas y el 3% el problema es severo.

“La Organización Panamericana de la Salud y la Organización Mundial de la Salud consideran porcentajes más elevados para Latinoamérica. La población guatemalteca con sus 12,000,000 de

⁶ Idem, 37Pp.

habitantes estima que un 12.5% de la población es afectada por algún tipo de discapacidad. En Guatemala, hay 1,167,841 personas con discapacidad de las cuales 35,035 son casos severos y la atención casi se centra de manera exclusiva en las víctimas de guerra.

De acuerdo al Instituto Nacional de Estadística en el año 2,001 la población estimada de Guatemala es de 11,678,411 habitantes; en el Censo del año 1,994 el 7.18% de la población tiene algún nivel de discapacidad física, mental o sensorial. Y de acuerdo al censo en Guatemala hay 838,509 personas con discapacidad de los cuales 350,352 son casos severos”.

Porcentajes de desempleo en Guatemala.

“En Guatemala cinco años después de los Acuerdos de Paz, aumento la pobreza, el índice de desempleo y la impunidad. La crisis económica , contribuye al aumento de la violencia intrafamiliar.

En 1,999 durante la presente década Guatemala ha decaído lentamente en el ritmo de crecimiento económico. El desempleo total se ha mantenido en torno a 37%. Los jóvenes de 15 a 24 años son los más afectados por el desempleo en el mundo.

Guatemala es un país donde el 70% de la población vive en condiciones de extrema pobreza y con altos índices de desempleo. La juventud está relegada al desempleo o al empleo mal remunerado. La pobreza es acentuada en Guatemala, aumento del 60 al 75 por ciento entre 1.960 y 1,990”⁷.

⁷ Christian Selles, periodista, Madrid, Pág. de Internet 3 Sep. 2001.

“El país tiene altos niveles de sub y desempleo, a lo largo de los últimos cinco años Guatemala ha experimentado una desaceleración, en el índice de desempleo hasta agosto era 2.76 por ciento, según el banco de Guatemala.

Los porcentajes de desempleo para el año 2,001 fue de 5.9% y en el 2.002 de 45% de desempleados”⁸.

Porcentajes de desempleo en la población Discapacitada.

Los porcentajes de desempleo en la población guatemalteca es alarmante y de baja calidad por el alto índice de analfabetismo, el subempleo y otros factores que no permiten el desarrollo de los guatemaltecos.

De acuerdo a la información descrita en este capítulo la situación legal y estructural de la población guatemalteca discapacitada es difícil, se concluye que la situación para la población discapacitada del ejército se agudiza por ser excombatientes, por ser discapacitados y por las condiciones de vida anterior a causar alta, no les permitió desarrollarse en ambientes con mejores oportunidades de sobrevivencia, la pobreza y extrema pobreza unidos al analfabetismo, los limita de enfrentar el desempleo nacional en el cual no son aceptados por ser discapacitados, cuentan con leyes que les protegen pero que no les brinda un empleo. En Guatemala son altos los porcentajes de desempleo y para la población discapacitada aún más.

⁸ Centro de Atención a Discapacitados de Guatemala. CADEG. “HISTORIAL Y CRONOLOGÍA DEL CENTRO” Guatemala, 2001. 36 páginas.

Etapas de la Rehabilitación:

“Existen tres etapas dentro de la rehabilitación, con las cuales se pretende lograr una rehabilitación integral que le permita al discapacitado físico integrarse de mejor forma a su familia, a su comunidad y a la vida productiva del país, siendo estas las siguientes:

Rehabilitación Funcional:

Su objetivo es recuperar hasta donde sea posible la capacidad funcional, disminuyendo la discapacidad y evitando la minusvalía a través de medidas psicológicas, educativas, sociales y vocacionales.

Rehabilitación Profesional:

“Tiene como objetivo integrar a la persona con limitaciones a su medio social como persona útil, capaz de conservar un empleo adecuado y alcanzar una promoción en él mismo, a través del suministro de servicios de evaluación, adaptación, orientación, formación profesional y colocación selectiva”⁹.

Rehabilitación Social:

Esta etapa tiene como objetivo integrar a la persona con limitaciones a la sociedad, ayudándola a adaptarse a las exigencias de la vida familiar, colectiva y profesional; reduciendo las barreras de la economía que puedan obstaculizar el proceso general de adaptación con medidas orientadas a la familia, la institución y la comunidad. Para el efecto se deben tomar en cuenta aspectos sociales, educativos, clínicos, laborales, familiares e institucionales”¹⁰.

⁹ Casado Demetrio. “Ante la Discapacidad”. Glosas Iberoamericanas. Colección política. Servicios y Trabajo Social. Editorial Lumen. Buenos Aires, 1995. 300 Pág.

¹⁰ CONADI, fecha de publicación 2005. Fecha de consulta febrero 2014.

Para el logro de la rehabilitación integral se necesita de un equipo multidisciplinario que guíe al discapacitado mediante sus exigencias, necesidades, posibilidades y sobre todo lo que le permite desarrollar su limitación física o psíquica por lo que el Centro cuenta con las secciones de: Trabajo Social.

Problemas sociales que afrontan las personas discapacidad física

En este apartado se expone brevemente el problema de la exclusión social que enfrentan las personas con discapacidad y el impacto en sus familias. Para un entendimiento mayor del tema, este trabajo.

El fenómeno social de la discapacidad y específicamente al problema distintos factores que se entrecruzan en el desarrollo y las consecuencias sociales del propio sujeto con discapacidad y la realidad socio-familiar que se experimenta.

Tanto las causas como las consecuencias de la discapacidad varían en todo el mundo, tales variaciones van a depender del contexto cultural que converge en cada región y también de las características socioeconómicas que presenten los diversos sectores del mundo.

La definición de discapacidad a partir de la ley 19.284 de integración social de las personas con discapacidad dice que: "se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales, congénitas o adquiridas, previsiblemente de carácter permanente y con independencia de la causa que las hubiera originado, vea obstaculizada, en a lo menos un tercio, su capacidad educativa, laboral o de integración social".

Frente al tema se han propuesto diferentes modelos conceptuales para explicar y entender la discapacidad y el funcionamiento. Esa variedad puede ser expresada en una dialéctica de "modelo médico" frente a un "modelo social". El modelo médico considera la discapacidad como un problema personal directamente causado por una enfermedad, trauma, que requiere de cuidados médicos prestados en forma de tratamiento individual por profesionales.

Por otro lado, el modelo social de la discapacidad considera el fenómeno principalmente como un problema creado socialmente y principalmente como una cuestión de la integración de las personas en la sociedad, donde la discapacidad no es un atributo de la persona, sino un complicado conjunto de condiciones, muchas de las cuales son creadas por el ambiente social.

Desde este modelo social nos vamos introduciendo en el problema de la exclusión social de las personas con discapacidad, las cuales son etiquetadas, estigmatizadas, marcadas de por vida por el solo hecho de ser diferentes y colocadas en una posición de inferioridad. Esto ha generado, **actitudes** de rechazo, lástima, angustia, incomodidad y conductas de sobreprotección familiar, lo que conduce a tratarlos como personas incapaces de valerse por sí mismas, potenciarse y desarrollarse.

Así entonces los sujetos con discapacidad, siendo en **teoría** sujetos con los mismos derechos que los demás, se ven impedidos de ejercerlos por las conductas de discriminación que la sociedad les manifiesta, haciéndoles sentirse como "ciudadanos de segunda clase".

Destacamos entonces que la principal problemática del tema de la discapacidad es la situación de exclusión social en diferentes instancias y pobreza en la mayor parte, dada la inexistencia de igualdad de

oportunidades a las cuales se ven enfrentados los sujetos con discapacidad ya sea física, mental, sensorial, etc.

Podemos ver así que en las condiciones generales de vida se van entre cruzando múltiples factores limitantes que no permiten un desarrollo normal y conveniente para los sujetos con discapacidad. La ignorancia, el miedo, el abandono, la lastima son factores sociales que se han presentado a lo largo de toda la historia en relación al tema de la discapacidad, lo cual genera los conflictos educacionales, laborales, participativos, culturales entre otros que afectan directamente la integración social de sujetos discapacitados.

En el campo de la discapacidad, la integración se refiere al proceso de incorporar física y socialmente dentro de la sociedad a las personas con discapacidad, que se encuentran segregadas del resto de ella. Señala los esfuerzos para hacer que las personas pasen a ser miembros activos de la sociedad, teniendo los mismos privilegios y derechos que las personas "normales".

Aunque no todas las personas con discapacidad están socialmente excluidas, la discriminación sistemática que experimentan y las barreras que tienen que afrontar en el contexto educativo, laboral y social, hace que sean mucho más vulnerables a dicho fenómeno que otros grupos.

Es de vital importancia manifestar que todas y cada una de las diferentes dimensiones de exclusión por las que atraviesan los sujetos con discapacidad, van a repercutir directa e indirectamente en la familia y su entorno, ya que cabe destacar que existe una mayoría de personas con discapacidad que viven en familia.

Así por ejemplo la exclusión a nivel educacional ira a repercutir en la formación integral (capacidades, talentos y potencialidades) del sujeto, lo que va en desmedro de su proceso de socialización y de su propia formación para el trabajo.

También hay que observar que las barreras, físicas, arquitectónicas o sensoriales así como la falta de adaptación de los medios de trabajo a las diferencias del discapacitado se constituyen, indirectamente, en un importante factor de exclusión.

Las diversas carencias y conflictos que se han planteado repercute en diversas actividades de la vida diaria de los sujetos discapacitados, impidiendo el desarrollo de habilidades y potencialidades e incluso de lograr una mejora en su calidad de vida, lo cual hace que la persona con discapacidad tenga aún más elevado su nivel de dependencia a otros, los cuales generalmente son miembros del grupo familiar.

A modo de conclusión podemos decir entonces que la problemática que presenta la discapacidad no se fundamenta en la discapacidad como tal, sino que emerge desde la relación discapacidad – sociedad lo cual nos arroja un resultado con fuertes características de exclusión y desintegración social, lo cual afecta consecuente y en ocasiones causalmente a la familia involucrada.

1.3. DELIMITACIÓN

El trabajo de campo se realizó durante los meses de mayo, junio y julio del año 2014 con 30 personas con discapacidad física, además de 10 profesionales que están ubicados en el área de reclutamiento de personal para conocer la demanda que tienen ellos sobre las plazas a cubrir.

Las unidades de análisis trabajadas son las siguientes: Contexto laboral describiendo la bolsa de empleo, políticas y regulación de derechos laborales de personas con limitación física. Normas de regulación sobre contexto laboral.

En cuanto a condición laboral se indaga sobre tres elementos discriminación laboral, nivel de ingresos que se tienen, estabilidad laboral, además de describir cuales son las plazas a las que puede aplicar el personal.

CAPÍTULO II

II. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

2.1 TÉCNICAS

- **Técnica de muestreo**

La **población** con la que se trabajó fueron todas aquellas personas que sufren una discapacidad física que buscan empleo o que tienen un empleo. Se eligió por un **muestreo intencional** con 30 personas bajo los **criterios de inclusión:** hombres y mujeres entre 25 y 40 años de edad. Laboran actualmente en una institución, buscan empleo, o han laborado con anterioridad.

- **Técnicas de recolección de datos**

Observación participante: Se realizó con los participantes y los ambientes donde se desempeñan. Identificando aceptación, comunicación y disponibilidad de los otros a colaborar con los participantes.

Entrevistas a profundidad: para acceder a la condición del contexto laboral y sus necesidades laborales que tienen las personas con limitaciones físicas.

Grupos focales: con el objetivo de conocer la condición laboral actual de las personas con limitaciones físicas.

Volante: con el objetivo de socializar las leyes que protegen al trabajador con limitaciones físicas.

- **Técnica de análisis estadístico**

Por ser un estudio de carácter cualitativo no se utilizaron técnicas de análisis estadístico y se interpretaron las unidades de análisis desde cada uno de sus indicadores.

2.2 Instrumentos

Consentimiento informado: instrumento donde se le solicitó la autorización de los participantes, guarda la confidencialidad de los participantes, este se realizó antes de realizar las entrevistas a profundidad. Anexo No. 1

Guía de grupo focal: contiene las preguntas generadoras para indagar sobre la condición laboral de los participantes, este se realizó en un periodo de 45 minutos. Anexo. No. 2

Guía de entrevista a profundidad: Incluye 15 preguntas sobre la condición laboral de las personas con limitación física. Anexo no. 3

2.3 OPERACIONALIZACIÓN DE OBJETIVOS

OBJETIVO	CATEGORIA	TÉCNICA
Analizar el contexto laboral de las personas con limitación física	Contexto laboral Bolsa de empleo Políticas Regulación	Entrevista
Identificar las necesidades laborales que tienen las personas con limitaciones físicas.	Necesidad laboral Demanda –oferta	Entrevista
Conocer la condición laboral actual de las personas con limitaciones físicas.	Condición actual Discriminación Ingresos Estabilidad.	Grupos focales
Socializar las leyes que protegen al trabajador con limitaciones físicas	Capitulo 5 LEY DISCAPACIDAD	Volante

CAPÍTULO III

III. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS, E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

La investigación se llevó a cabo en la ciudad de Guatemala, a través de la referencia de personas con limitación física, los 30 entrevistados residen en la ciudad capital en distintas zonas de la ciudad. Se entrevistó a 10 profesionales de recursos humanos quienes laboran en el sector de zona 10 y 15 en reclutamiento y selección de personal. Inicialmente se indagó sobre el contexto laboral de Guatemala en función de identificar de forma general la situación y se presenta la tabla no. 1:

Tabla no. 1

CONTEXTO LABORAL DE GUATEMALA

"A pesar de ser una de las primeras áreas y principales en la gestión de personal, en Guatemala se realiza de manera inadecuada por la mayoría de empresas. En algunos casos no toman en cuenta requerimientos de ley, no estudian el mercado laboral y se queda como un proceso que el departamento RRHH debe realizar y no se involucra al área que necesita cubrir la plaza vacante".

"Contexto laboral en Guatemala es discriminatorio"

"deficiente todo funciona por influencias..."

"Actualmente ha ido evolucionando para poder captar de manera eficiente el talento y así poder obtener el candidato idóneo con las adecuadas competencias para ocupar el puesto. Aunque todavía existe personal que recluta de una manera muy ineficiente basándose en pruebas o métodos de entrevista que ya no son útiles para reclutar"..

Fuente: entrevistas realizadas a profesionales del área de reclutamiento y selección de personal 2014

Se observa en la tabla No. 1 según el discurso de los profesionales que la situación laboral en Guatemala se torna complicada por diferentes razones una de ellas, es el nivel académico que los trabajadores tienen, la educación a la que se tiene acceso es muy limitada un porcentaje menor de profesionales llegan a obtener una titulación universitaria, sin embargo a pesar de esto, un gran porcentaje de la población no llega a obtener las plazas ya que estas están en muchos casos predispuestas a personas con "conocidos" o "influencias" dentro de las diferentes instituciones.

Otra razón frecuente es la capacitación que se le da al reclutador de personal se refiere que es deficiente a pesar que con los años ha ido mejorando aún hay que mejorar en relación a esto se hace la reflexión sobre la necesidad de capacitar a los reclutadores específicamente con el personal con limitación física más adelante la tabla No. 3 los profesionales identifican la necesidad de obtener capacitación en relación al proceso de reclutamiento de personas con necesidades especiales.

La bolsa de empleo en Guatemala es limitada, muy limitada en realidad. Lo que dificulta a la mayoría de la población obtener un empleo digno que llene sus expectativas económicas, personales y de realización laboral, aún más difícil para las persona con limitación personal, que muchas veces son discriminados por su apariencia además de la limitación que presentan. Esto nos lleva a presentar la tabla No. 2 que habla sobre discriminación laboral en el contexto guatemalteco.

Tabla no. 2

DISCRIMINACIÓN LABORAL EN EL CONTEXTO GUATEMALTECO

SEÑALES / EVIDENCIAS DISCRIMINACIÓN	RAZONES POR LAS QUE SE DA LA DISCRIMINACIÓN
<p>Trabajos donde solo son convocados hombre</p> <p>En otros se contrata solo personas que cumplan ciertos estándares de “presentación personal”, “edad máxima de contratación”, “universidad” entre otros.</p> <p>En el ámbito laboral, pues cuando ustedes toman un anuncio en cualquier periódico solicitan rangos de edad, genero, pertenecer a un grupo religioso o no pertenecer en todo caso.</p> <p>Señales como: burlas , las personas se alejan de un grupo, compañeros de trabajo no lo toman en cuenta, burlas, cuando no le brinda la oportunidad de realizar alguna actividad laboral.</p>	<p>Culturales</p> <p>Clasistas</p> <p>“Primer lugar por un teme social y hasta cierto punto ideológico, ya que aún se tienen conflictos de que si unos son indígenas o ladinos; que los ricos quieren someter a los pobres etc., esto desencanta en las políticas de reclutamiento, ya que si usted hoy en día posee un tatuaje considera que pertenece a algún grupo delictivo”</p> <p>“Atribuyó la discriminación a un aspecto social o político”</p> <p>“A una verdadera falta de valorización del ser humano, personal prepotente que limita las posibilidades laborales basado en cuestiones subjetivas”.</p>

Fuente: entrevistas realizadas a profesionales del área de reclutamiento y selección de personal 2014

Identificamos dos elementos sobre discriminación el primero las señales que los profesionales evidencian sobre discriminación, es decir aquellas que de acuerdo a su experiencia y campo laboral han logrado evidenciar diariamente, la segunda es una posible explicación por la que estas se dan. En relación a esto se reflexiona inicialmente sobre las señales, inicialmente presentan elementos de género, evidente dentro de una sociedad machista, es inevitable que al hombre se le privilegie en el ámbito laboral al hombre, mejor remunerado, más plazas para hombres.

Un elemento que se presenta actualmente es la imagen, una sociedad que privilegia y prefiere aquellas personas que tiene "presentación personal" que incluye elementos como color de cabello, cierta altura y ciertos rasgos físicos sobre los demás. Se hace una crítica al sistema laboral que en la actualidad favorece a ciertas personas según su aspecto físico, no presentación laboral, como quieren disfrazarlo. Este elemento surge frecuentemente y debe tomarse en cuenta en la situación laboral de las personas con limitaciones físicas por diversas razones ella son encajan en se supuesto criterio de "presentación personal", siendo este un motivo más para limitar su participación en el ámbito laboral.

Otro elemento que es importante reconocer dentro del contexto laboral y la posible discriminación que se evidencia es que a personas activas dentro del ámbito laboral, sean sujetas a burlas, tratos diferentes por su condición física. Dado esto es importante evidenciar que dentro de la actividad laboral que realizan los trabajadores hay retos y situaciones sobre las que hay que denunciar la discriminación que se ha dado.

Después de una mirada general al contexto laboral para los guatemaltecos identifiquemos entonces como es el contexto laboral de personas con limitaciones físicas, con las habilidades y capacidades que presentan los trabajadores y los factores que podrían obstaculizar el obtener un empleo.

Tabla No. 3

CONTEXTO LABORAL DE PERSONAS CON LIMITACIONES FÍSICAS

HABILIDADES Y CAPACIDADES EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL	FACTORES QUE OBSTACULIZAN/FACILITAN OBTENER UN EMPLEO
Desempeño, habilidades para negociar, resolver, proactividad, actitud de servicio.	Medios como redes sociales y páginas de empleo, que limitan el no contar con descriptores de puestos claros, falta de procesos objetivos.
Nivel educativo, social y presencia.	
El perfil y descriptor de puesto requiera, formación académica, aptitud y actitud.	Se puede dividir entre aspecto académico, experiencia y edad.
Disponibilidad al cambio orientación al logro, servicio al cliente pero todo dependerá del puesto que se desee contratar.	Edad, escolaridad, color de piel, ubicación de residencia, discapacidad. Existe mucha competencia, falta de experiencia, personas con cierre de pensum y actitud.

Fuente: entrevistas realizadas a profesionales del área de reclutamiento y selección de personal 2014

Se hace evidente dentro de la tabla No. 3 que uno de los elementos que los profesionales evidencian en el proceso de selección de personal los profesionales, buscan elementos como desempeño, nivel educativo, formación académica, disponibilidad, adaptación y actitud de servicio entre otros. Esto son elementos que pueden evidenciarse en cualquier trabajador aquel que tenga o no tenga limitación física. Lo que significa que los profesionales de reclutamiento de personal no evidencia discriminación hacia la población que seleccionan para iniciar el proceso.

Sin embargo los profesionales que reclutan personal expresan que deben también responder a las demandas de la institución y estas son en relación a imagen y es allí donde se hace evidente la discriminación hacia las personas con limitaciones físicas. Sin embargo en la contra parte hay instituciones que incluyen dentro de su planilla laboral a personal con limitaciones físicas y a estas personas se les contacto y realizo una entrevista que nos permite dar una panorama general de su situación laboral actual.

En relación a las personas con limitaciones físicas se presenta la siguiente información en relación a su situación laboral en tres elementos que nos parece relevantes, el primero es que atribuciones tiene, cómo obtiene su empleo y tiempo que tiene de laboral en esa institución.

Tabla no. 4
SITUACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON LIMITACIÓN
FÍSICA

ATRIBUCIONES LABORALES	CÓMO OBTIENE EL EMPLEO	TIEMPO DE LABORAL EN LA INSTITUCIÓN
Digitador	Por medio de un doctor	6 años
Trabajo en fotocopiadora	Por medio de CONADI	3 meses
Trabaje mucho tiempo y por el momento estoy jubilado	Por amigos que me ayudaron a que me contratarán	9 años
Planificador y formulador de proyectos	Por medio de CONADI	1 año, 5 meses
Vender pollo y gallina	Recurso propio	20 años
Fotocopiadora y reproducción de material	Convocatoria dentro de las asociaciones.	1 año
Locutor	Por medio de unos amigos, y compañeros de la escuela.	3 años, aproximadamente

Fuente: Entrevistas a personal con limitación física que labora actualmente.

Se realizó la entrevista a personas con limitaciones físicas con dos características primero aquellas que tiene empleo actualmente y luego aquellas que no laboran, esto con el objetivo de conocer como es su condición actual en ambos lados de la situación laboral. Estos datos son que se presenta en la tabla no. 4 y 5. La tabla no. 5 presenta la situación laboral de aquellos sujetos que están desempleados

consignando tres elementos razones por las que actualmente no labora, dificultades que ha encontrados para ubicarse en un empleo.

Tabla No. 5
SITUACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON LIMITACIÓN FÍSICA

RAZONAS POR LAS QUE ACTUALMENTE NO LABORA	DIFICULTADES QUE HA ENCONTRADO PARA UBICARSE EN UN EMPLEO
No, nos toman en cuenta en muchas empresas.	El transporte, la falta de accesibilidad que existe en nuestro país.
He buscado mucho, pero la falta de oportunidad y la discriminación me ha mermado para no conseguir empleo.	Desde el transporte hasta la falta de oportunidades en las empresas.
No hay oportunidades en mi pueblo.	No tengo ninguna.
Por no tener estudios, por discriminación	N/A
Por falta de estudio.	Por falta de estudio, segundo básico.
Falta de oportunidad tanto personal, como ambiente.	Ninguna

Fuente: Entrevistas a personal con limitación física que labora actualmente.

Es importante hacer análisis en función a las expresiones del personal con limitación física y sin empleo únicamente una persona hace evidente que la razón de su desempleo es la discriminación. La razón por la que atribuyen el desempleo es a dos grandes factores uno es la falta de educación y el segundo a la falta de oportunidades de la condición laboral.

En términos generales al analizar el contexto laboral de las personas con limitación física identificamos que las personas que se ubican laboralmente por recomendación de amigos o instituciones que les brinda apoyo a personas en su condición física.

Las necesidades laborales que se identifican es la necesidad de educación, capacitación, talleres formativos que les den herramientas para poder ubicados en algún contexto laboral.

La condición laboral actual de las personas con limitación física es favorable en función que han obtenido empleos que les permiten obtener remuneración pero principalmente sentirse útiles y funcionales dentro de la sociedad.

En relación a las leyes que protegen al trabajador con limitaciones físicas son muy pocos los profesionales y trabajadores que conocen dichas leyes esto es una desventaja para ambos ya que no permite mejorar las condiciones laborales de las personas con limitaciones físicas.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 CONCLUSIONES

Inicialmente el contexto laboral se describe como hostil en relación a dos aspectos la discriminación que sufre cualquier sujeto según su edad, género y etnia. Unido a esto el contexto laboral de las personas con limitación física tiene un reto aún mayor, ya que la mayoría de profesionales de reclutamiento reconocen que hay dos elementos que se presentan frecuentemente en el contexto el primero es el tráfico de influencias y el segundo la imagen, entiendo la imagen como “apariencia personal”, en la que los empleadores requieren un perfil de cómo de “lucir” el empleado en función de sus objetivos.

Las necesidades laborales que se identifican son inicialmente la apertura de plazas con descriptores para personas con limitación física, además de socializar las mismas. Ampliar el panorama en relación a imagen que actualmente se presenta en las empresas frente a esto un trabajador con limitación física es un contraste a este requerimiento.

La condición actual para las personas con limitaciones físicas se torna hostil son muy pocas empresas quienes dan oportunidad a trabajadores en esta condición, el elemento de imagen tiene fuerte prevalencia para los empleadores, esto es un tipo discriminación que sufre el trabajador actualmente, aunado con la limitación física que pueda presentar.

4.2 RECOMENDACIONES

El estado debe implementar acciones que fortalezcan la situación laboral de todos los guatemaltecos en términos generales, sin embargo se considera que el Ministerio de Trabajo debe ser mucho más eficiente en regular que las normas se cumplan en función de aquellos que son discriminados por su condición física.

Las empresas que contratan personal con limitación física deben implementar protocolos que permitan incluir a las personas especificando las necesidades de las empresas y las atribuciones que deben realizar en función de la situación específica de cada uno de los trabajadores según cada una de las necesidades que cada uno de ellos tenga.

La Escuela de Ciencias Psicológicas debe de mejorar sus procesos formativos en relación a Orientación Vocacional y Laboral siendo inclusivos de las personas con limitaciones físicas. Se evidenció que los profesionales tienen necesidad de mejorar el proceso de selección en el personal de orientación.

BIBLIOGRAFÍA.

Bartley Howard, S. Principios de percepción.: Trillas. México 1,985. 124 Página.

Confederación española de asociaciones de padres y madres de alumnos -CEAPA-. (1 99).

Mesa redonda: Planes autonómicos sobre las necesidades educativas especiales y atención a la diversidad. La escuela que incluye /as diferencia excluye las desigualdades. España.

Congreso de la Republica de Guatemala. Constitución Política de la Republica de Guatemala. Guatemala. Guatemala, 1985.

Congreso de la Republica de Guatemala. Ley de atención a las personas con discapacidad. Guatemala. 1996.

Congreso de la Republica de Guatemala. Ley de Educación Especial para personas con capacidades especiales. Guatemala. 2007

Congreso de la Republica de Guatemala. Ley de educación nacional. Guatemala. 1991

Consejo Nacional para la Atención de personas con Discapacidad - CONADI-, Asociación de Estudiantes Becados -AEB-. 2007.

Estudio sobre prevalencia de personas con discapacidad en la Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala.

Fundación Claudia Thevenet. **Equidad y calidad para atender a la diversidad**. Buenos Aires, Argentina: Espacio Editorial. 2002.

Fundación Universal. **Atención a la Discapacidad en la Universidad**. Madrid, España

ANEXO NO. 1

Consentimiento informado

UNIVERSIDAD SAN CARLOS DE GUATEMALA

ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Análisis del contexto laboral de las personas con limitaciones físicas.

Se le está invitando a participar en una investigación sobre un análisis del contexto laboral de las personas con limitación física identificando las necesidades laborales y condición actual de la bolsa de empleo. Una vez haya comprendido de qué se trata y cómo se trabajará el estudio, si desea participar por favor firme este formulario.

Justificación del estudio

Este estudio servirá para proveer recursos a las personas con limitaciones físicas, dentro de la Escuela de Ciencias Psicológicas no existe formación complementaria sobre como orientar laboralmente a una persona con limitación física.

Confidencialidad:

El proceso será estrictamente confidencial. Su nombre no será utilizado en ningún informe cuando los resultados de la investigación sean publicados.

Participación voluntaria:

En caso de acceder a participar se realizara una entrevista y dicha conversación será grabada para poder documentar mejor la información recabada.

AUTORIZACIÓN

Yo, _____ he leído y comprendido la información anterior y mis preguntas han sido respondidas de manera satisfactoria. He sido informada (o) y entiendo que los datos obtenidos en el estudio pueden ser publicados o difundidos con fines científicos, sin identificación de las personas entrevistadas. Convengo en participar en este estudio de investigación. Recibiré una copia firmada y fechada de esta forma de consentimiento.

Firma del participante

He explicado a la señor (a) _____ la naturaleza y los propósitos de la investigación. He contestado a las preguntas en la medida de mis conocimientos y le he preguntado si tiene alguna duda adicional. Acepto que le he leído y conozco la normatividad correspondiente para realizar investigación con seres humanos y me apegó a ella.

Firma del investigador

Guatemala, ____/____/____.

ANEXO 2

Entrevista a profundidad

Nombre:

Edad:

Sexo:

Hora de inicio de entrevistas:

Situación de vida

1. ¿Qué tipo de discapacidad física tiene usted?
2. ¿Hace cuanto tiempo sucedió?
3. ¿Qué cambios ha habido en su vida, a partir de la discapacidad física?
4. ¿Qué papel ha jugado su familia en el proceso de adaptación?

Situación laboral

5. ¿Tiene empleo actualmente?

Si la respuesta es sí:

- a. ¿Qué atribuciones tiene?
- b. ¿Cómo obtuvo el empleo?
- c. ¿Cuánto tiempo tiene de laborar en ese lugar?
- d. ¿Conoce los derechos que tiene por tener una discapacidad física?

Si la respuesta es no:

- e. ¿Cuáles son las razones por las que no está laborando?
- f. ¿Qué dificultades tiene para ubicarse en un empleo?
- g. ¿Considera que la discapacidad física es un obstáculo para encontrar empleo?

Estado y disposición política

6. ¿Conoce los derechos laborales que tiene?
7. ¿Qué características tienen los empleos a los que puede optar?
8. ¿Se siente conforme con la remuneración obtenida por su empleo?
9. ¿El estado es un aliado de acuerdo a la condición que tiene?
10. ¿Qué empresas están contratando personas con discapacidad física?

Estaría dispuesta una segunda reunión

Número de teléfono

Ubicación.

ANEXO 3

Planificación de grupo focal

Objetivo: Indagar sobre las manifestaciones de discriminación laboral que han experimentado los participantes

Moderadora:

Observadora:

Participantes:

No.	Nombre

Preguntas generadoras:

DISCRIMINACIÓN LABORAL

-¿Qué entienden por discriminación laboral?

-¿Cómo se manifiesta la discriminación laboral?

-¿Qué efectos puede ocasionar en una personas ser discriminado laboralmente por otros?

PROPUESTAS PARA ABORDA LA DISCRIMINACIÓN

-¿Qué estrategias podemos implementar para evitar la discriminación?

-¿Qué propuestas le hacemos a las empresas para la contratación de personas con discapacidad física?